



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR**  
**HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN  
DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciados en  
Psicología.

**Autores**

Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos.

José Sebastián Mendoza Altamirano.

**Tutor**

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga,  
Mg.

AMBATO– ECUADOR  
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Nosotros, Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos y José Sebastián Mendoza Altamirano declaramos ser autores del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

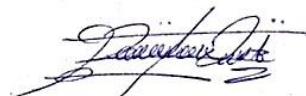
Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 22 días del mes de Julio de 2024, firmo conforme:

Autora: Gabriela Elizabeth Bonilla  
Ramos.  
Firma:



Número de Cédula: 1805031208  
Dirección: Ambato, Huachi Chico.  
Correo Electrónico:  
[gbonilla6@indoamerica.edu.ec](mailto:gbonilla6@indoamerica.edu.ec)  
Teléfono: 0952365752

Autor: José Sebastián Mendoza  
Altamirano.  
Firma:



Número de Cédula: 1850271212  
Dirección: Ambato, Huachi Grande.  
Correo Electrónico:  
[jmendoza11@indoamerica.edu.ec](mailto:jmendoza11@indoamerica.edu.ec)  
Teléfono: 0964156366

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA” presentado por Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos y José Sebastián Mendoza Altamirano para optar por el Título de Licenciados en Psicología.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 22 de Julio de 2024



Escaneado electrónicamente por:  
**JOSE MIGUEL ACUNA  
MAYORGA**

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg

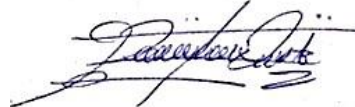
## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciados de Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 22 de Julio 2024



Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos  
1805031208



José Sebastián Mendoza Altamirano  
1850271212

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, previo a la obtención del Título de Licenciados en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 19 de Agosto de 2024

**Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.**  
LECTOR

**Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, Mg.**  
LECTOR

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, por ser la luz que guía mi camino y por darme la fortaleza necesaria para superar cada desafío. A la Virgen del Rosario de Agua Santa, por su manto de amor y protección que me ha acompañado en cada paso de este arduo recorrido.

A mi papi, Xavier Bonilla Freire, y mi mami, Rocio Ramos Ojeda, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido el pilar fundamental en mi vida. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mi hermanita, Angelitos Bonilla Ramos, por ser mi fuente de alegría y motivación diaria. Tu inocencia y cariño me inspiran a seguir adelante cada día.

A mis abuelitos, Julito Ramos y Rosa Ojeda, su sabiduría y consejos han sido una guía invaluable en este proceso.

A mi tía, Rosita Ramos, por su comprensión y cariño incondicional, siempre dispuesta a ofrecer una palabra de aliento. A mi tío, Germán Bonilla, por su constante apoyo y confianza en mis capacidades. Sus palabras de ánimo y su fe en mí han sido un estímulo constante para no rendirme.

A mis bisabuelos, Floresmilo Ojeda y Purificación Paredes, cuyo legado de amor y trabajo duro sigue vivo en mi corazón. Su ejemplo de vida me ha enseñado la importancia de la dedicación y la integridad.

A todos ustedes, mi profunda gratitud y amor eterno. Sin su respaldo y confianza, este logro no habría sido posible. Gracias por ser mi fortaleza y mi inspiración. Este triunfo también es suyo.

*Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos*

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, cuya guía y fortaleza han sido el pilar fundamental en mi camino académico y personal. A mi padre, José Mendoza Govea, por su constante apoyo, sabiduría y ejemplo de integridad y dedicación. A mi madre, Melva Altamirano Gómez, por su amor incondicional, sacrificios y por ser una fuente inagotable de inspiración y fortaleza.

A mis hermanos, Adriana y Elías Mendoza, quienes con su apoyo y compañía han sido un aliento constante en cada etapa de este proceso. A mi prima Tania Loaiza y su esposo Marco Llerena, por su cariño, comprensión y respaldo incondicional. A mi primo Omar Altamirano y su esposa Daniela Fernández, por su apoyo y palabras de aliento que me han motivado a seguir adelante en momentos de dificultad.

Cada uno de ustedes ha contribuido de manera significativa a la culminación de este proyecto. Su amor, apoyo y confianza en mis capacidades me han impulsado a alcanzar este importante logro. Les agradezco profundamente por estar siempre presentes, por creer en mí y por ser una fuente constante de inspiración. Esta tesis es un reflejo del esfuerzo conjunto y del cariño que nos une. Con gratitud y cariño, les dedico este logro, consciente de que, sin su apoyo, esta meta no habría sido posible.

*José Sebastián Mendoza Altamirano*

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por brindarnos la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para completar este importante paso en nuestra formación académica y profesional. Su guía y apoyo han sido fundamentales para superar cada desafío y alcanzar este logro. A la Universidad Indoamérica, expresamos nuestro más sincero agradecimiento por proporcionarnos un ambiente educativo de excelencia, donde hemos podido desarrollar nuestras habilidades y conocimientos. A los docentes de la Universidad Indoamérica, les agradecemos por su dedicación y experiencia, que han contribuido significativamente a nuestro crecimiento académico. Especialmente, queremos agradecer al Ps. Ind. José Acuña, Msc. tutor de esta tesis, cuya guía y asesoramiento han sido invaluable. Su conocimiento, paciencia y constante motivación nos han impulsado a mejorar y perfeccionar cada aspecto de este trabajo. También deseamos agradecer al Mg. Fernando Villacreses, rector de la Unidad Educativa Baños, por su apertura y disposición para permitir la realización de esta investigación en su institución. Asimismo, agradecemos profundamente al cuerpo docente de la Unidad Educativa Baños, por su colaboración y participación en este proyecto. Su profesionalismo y disposición para contribuir al avance del conocimiento han sido inspiradores. A todos aquellos que han contribuido al logro de este objetivo, nuestro más sincero agradecimiento.

*Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos & José Sebastián Mendoza Altamirano*

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE LECTORES	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xii
<b>1.INTRODUCCIÓN.</b>	<b>3</b>
<b>2.MARCO METODOLÓGICO.</b>	<b>9</b>
<b>3.RESULTADOS</b>	<b>14</b>
3.1. NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	15
3.2. NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	16
3.3. RIESGO PSICOSOCIAL QUE PREDOMINA SEGÚN LA ANTIGÜEDAD	19
3.4. CORRELACIÓN DE VARIABLES	20
<b>4.DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.</b>	<b>21</b>
<b>5.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	<b>24</b>
<b>6.AGRADECIMIENTOS.</b>	<b>28</b>
<b>7.DEDICATORIA.</b>	<b>29</b>
<b>8.ANEXOS.</b>	<b>30</b>



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 (Datos Sociodemográficos)	14
Tabla 2 (Dimensión de Atención Emocional)	15
Tabla 3 (Dimensión de Claridad Emocional )	16
Tabla 4 (Dimensión de Reparación Emocional)	16
Tabla 5 (Dimensión de Carga de Trabajo)	16
Tabla 6 (Dimensión de Desarrollo de Competencias)	17
Tabla 7 (Dimensión de Liderazgo)	17
Tabla 8 (Dimensión de Margen de Acción y Control)	17
Tabla 9 (Dimensión de Organización de Trabajo)	18
Tabla 10 (Dimensión de Recuperación)	18
Tabla 11 (Dimensión de Soporte y Apoyo)	18
Tabla 12 (Dimensión de Otros Puntos Importantes)	19
Tabla 13 (Niveles de la Dimensión de Riesgo Psico. y su relación con la antigüedad)	19
Tabla 14 (Correlación de las Variables)	20

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 (Gráfico de barras de los niveles de Inteligencia emocional)	15
Gráfico 2 (Gráfico de barras de la variable de Riesgos Psicosociales)	16

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:** INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

**AUTORES:**

Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos

José Sebastián Mendoza Altamirano

**TUTOR (A):**

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La investigación se centra en el campo de la psicología organizacional, evaluando la relación entre inteligencia emocional y riesgos psicosociales en docentes, además el objetivo general del estudio es relacionar la inteligencia emocional con los riesgos psicosociales en los docentes. Se utilizó un enfoque positivista y una metodología cuantitativa para asegurar la objetividad y la precisión de los datos. Para ello, se describieron los niveles de estas dimensiones y se estimó el riesgo psicosocial predominante según la antigüedad de los docentes. Los resultados muestran que el 13.3% de los docentes tiene una alta capacidad para reconocer y comprender emociones, lo que es crucial para una interacción efectiva en el entorno educativo. Se encontró una correlación negativa significativa entre la atención emocional y la organización del trabajo ( $\rho = -0.307$ ,  $p = 0.017$ ), sugiriendo que una mayor atención emocional reduce la percepción negativa de la organización del trabajo. En conclusión, la inteligencia emocional alta en docentes puede contribuir significativamente a un ambiente educativo positivo y a una mejor gestión en la organización laboral, aunque también revela una mayor sensibilidad a las deficiencias organizativas.

**DESCRIPTORES:** Ambiente psicosocial, Bienestar emocional, Docentes, Educación, Habilidades socioemocionales.

FACULTY OF HEALTH SCIENCES AND HUMAN WELL-BEING

PSYCHOLOGY

AUTHORS

GABRIELA ELIZABETH BONILLA RAMOS

JOSÉ SEBASTIÁN MENDOZA ALTAMIRANO

TUTOR

MSC. ACUÑA MAYORGA JOSÉ MIGUEL

ABSTRACT

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PSYCHOSOCIAL RISKS IN TEACHERS AT  
AN EDUCATIONAL INSTITUTION

This research focuses on organizational psychology, which evaluates the relationship between emotional intelligence and psychosocial risks in teachers. The main objective of this study is to correlate emotional intelligence and psychosocial risks in teachers. Positivist and quantitative approaches were used to ensure the objectivity and the accuracy of the data. The levels of these dimensions were described, and the predominant psychosocial risk was estimated according to teachers' tenure. The results showed that 13.3% of the teachers have a high ability to recognize and understand emotions, which is crucial for an effective interaction in the educational environment. A significant negative correlation between emotional attention and work organization was found ( $\rho = -0.307$ ,  $p = 0.017$ ), suggesting that greater emotional attention reduces negative perceptions in work organization. In conclusion, high emotional intelligence can significantly contribute to a positive educational environment and better management or work organization. Although it also shows greater sensitivity to organizational deficiencies.

**KEYWORDS:** education, emotional welfare, psychosocial environment,



# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

## *EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PSYCHOSOCIAL RISKS IN TEACHERS AT AN EDUCATIONAL INSTITUTION*

*Autor:* Gabriela Elizabeth Bonilla Ramos  
[gbonilla6@uti.edu.ec](mailto:gbonilla6@uti.edu.ec)

*Autor:* José Sebastián Mendoza  
Altamirano  
[jmendoza11@uti.edu.ec](mailto:jmendoza11@uti.edu.ec)

*Tutor:* José Miguel Acuña Mayorga  
[joseacuna@uti.edu.ec](mailto:joseacuna@uti.edu.ec)

*Lector:* Luis Fernando Taruchain Pozo  
[fernandotaruchain@uti.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@uti.edu.ec)

*Lector:* Paúl Bladimir Acosta Pérez  
[paulacosta@uti.edu.ec](mailto:paulacosta@uti.edu.ec)

### RESUMEN

La investigación se centra en el campo de la psicología organizacional, evaluando la relación entre inteligencia emocional y riesgos psicosociales en docentes, además el objetivo general del estudio es relacionar la inteligencia emocional con los riesgos psicosociales en los docentes. Se utilizó un enfoque positivista y una metodología cuantitativa para asegurar la objetividad y la precisión de los datos. Para ello, se describieron los niveles de estas dimensiones y se estimó el riesgo psicosocial predominante según la antigüedad de los docentes. Los resultados muestran que el 13.3% de los docentes tiene una alta capacidad para reconocer y comprender emociones, lo que es crucial para una interacción efectiva en el entorno educativo. Se encontró una correlación negativa significativa entre la atención emocional y la organización del trabajo ( $\rho = -0.307, p = 0.017$ ), sugiriendo que una

### ABSTRACT

This research focuses on organizational psychology, which evaluates the relationship between emotional intelligence and psychosocial risks in teachers. The main objective of this study is to correlate emotional intelligence and psychosocial risks in teachers. Positivist and quantitative approaches were used to ensure the objectivity and the accuracy of the data. The levels of these dimensions were described, and the predominant psychosocial risk was estimated according to teachers' tenure. The results showed that 13.3% of the teachers have a high ability to recognize and understand emotions, which is crucial for an effective interaction in the educational environment. A significant negative correlation between emotional attention and work organization was found ( $\rho = -0.307, p = 0.017$ ), suggesting that greater emotional attention reduces negative perceptions in work

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de  
Psicólogo General de la  
Universidad Tecnológica  
Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.  
Julio de 2024.

mayor atención emocional reduce la percepción negativa de la organización del trabajo. En conclusión, la inteligencia emocional alta en docentes puede contribuir significativamente a un ambiente educativo positivo y a una mejor gestión en la organización laboral, aunque también revela una mayor sensibilidad a las deficiencias organizativas.

**Palabras Clave:** *Ambiente psicosocial, Bienestar emocional, Docentes, Educación, Habilidades socioemocionales.*

organization. In conclusion, high emotional intelligence can significantly contribute to a positive educational environment and better management or work organization. Although it also shows greater sensitivity to organizational deficiencies.

**Keywords:** *education, emotional welfare, psychosocial environment, socio-emotional abilities, teachers*

## 1. INTRODUCCIÓN.

El área de estudio de la investigación propuesta se centra en la psicología. Según Rondón (2019), se analiza el comportamiento de las personas en su entorno laboral para promover la convivencia armónica entre empleados y otros individuos. En otras palabras, se busca desarrollar una investigación estratégica e integral en la administración de personal, el ambiente organizacional y las iniciativas de la prevención de los riesgos psicosociales en el personal de las organizaciones y el clima laboral. Esto implica supervisar la gestión de procesos y otros elementos clave para identificar conflictos internos y externos que puedan dificultar el funcionamiento de manera eficaz y efectiva de la organización, con el fin de potencializar el rendimiento tanto de la institución como de los trabajadores. Este campo se enfoca en la recopilación de todas las debilidades, que no solo son físicas, sino también psicológicas, sociales y ambientales.

Del mismo modo, García et al., (2023), sugieren que las emociones de los trabajadores pueden afectar su desempeño laboral. En organizaciones complejas, la Psicología Organizacional debe considerarse un factor influyente que debe proporcionar recursos y herramientas para gestionar las tensiones entre los actores involucrados en su rutina laboral. Por lo tanto, es importante recordar que los individuos son entes de emociones y no máquinas, considerando que estas tecnologías avanzadas, como dispositivos o equipos, son todas creadas por el hombre.

De otra manera el campo de la Psicología Organizacional está definido por (Rucci

2008, como se citó en Aamodt, 2010) "como responsable de mejorar la dignidad y el desempeño de las personas, así como de las organizaciones a través del avance del conocimiento en la ciencia" (p. 24).

La disciplina científica de la Psicología se dedica a analizar el rendimiento de los empleados en una organización y cómo lograr una mayor alineación entre los objetivos personales y profesionales de los colaboradores y las metas de la empresa. En el contexto actual, los seres humanos son cruciales para la competitividad y la productividad, y una comprensión adecuada de su comportamiento en el entorno laboral es esencial.

En este sentido, el estudio adopta un marco teórico humanista que utiliza como estándar la teoría propuesta por el humanista Maslow y su pirámide de necesidades. Según Lima (2018), Maslow presenta un arreglo sistematizado de necesidades e incentivos humanos adecuadamente diseñados mediante una jerarquía. Así, Maslow identifica cinco niveles de la pirámide: Primero con respecto a las necesidades fisiológicas, sosteniendo que por ser biológicas garantizan la supervivencia del individuo. Segundo el nivel de necesidades de seguridad identificado ocurre luego de satisfacer las necesidades fisiológicas donde una persona busca no sólo estabilidad económica, laboral y social sino también bienestar familiar y protección de bienes. Tercero el nivel de afiliación en que se considera al amor, afecto y pertenencia, donde predominan los vínculos sociales en las relaciones humanas, En contraste con los sentimientos de soledad que experimentan muchas personas actualmente, debido a la

creciente individualización en la sociedad moderna. Cuarto el nivel de las necesidades de reconocimiento respecto a la autoestima, la realización a través de logros personales y el debido respeto hacia otras personas. Al satisfacer estas necesidades, uno puede estar seguro de que la sociedad lo aceptará y respetará. A su vez, la cima de la pirámide de Maslow consiste en necesidades de autorrealización a las que Maslow se refirió como la necesidad de una persona de convertirse en lo que nació para ser y hacer.

Por otro lado, Carl Rogers señala el valor del crecimiento personal y la realización de los potenciales humanos y este autor expresó que existe un impulso innato entre los individuos, no solo a vivir y vivir bien según él, lo que lleva a intentar la autorrealización incansable. Las personas con estas necesidades buscarán formas de alcanzar su máximo potencial, yendo más allá de la mera supervivencia; se esfuerzan por hacer que sus vidas sean fructíferas y satisfactorias (Pezzano, 2011).

De la misma manera, se pensaba que cada persona poseía una tendencia a actualizarse, o una inclinación natural a buscar aquellas experiencias que mejoran su crecimiento personal y su autoestima. Además, la incapacidad para alcanzar las metas no se debe a la falta de impulso sino a obstáculos internos o externos que afectan el proceso de autorrealización.

El contexto de esta investigación es crucial para definir dos variables fundamentales: la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales. En este sentido, cabe mencionar que Peter Salovey y John Mayer (1990, como se citó en Ramos et al., 2013) acuñaron el concepto de inteligencia

emocional, describiéndola como la capacidad de reconocer las emociones propias y de los demás, saber distinguirlas y utilizar esta información para orientar la conducta y el pensamiento.

En cuanto a lo que menciona Valencia (2023) presenta varios conceptos de fenómenos afectivos. Esto va más allá de la perspectiva tradicional sobre la inteligencia e incorpora el aspecto emocional en su estudio, desarrollando así la teoría de las diferencias emocionales. Es por ello, que la inteligencia emocional debe entenderse como la posesión de conocimientos tácitos por parte de un individuo y su capacidad para utilizar ese conocimiento en diversas situaciones de la vida.

Por lo tanto, Pérez (2022) sostiene que el término inteligencia emocional se caracteriza por habilidades como el conocimiento de las propias emociones, la comprensión de los sentimientos de los demás y "la gestión efectiva de las emociones". Se discute que la inteligencia emocional constituye una forma genuina de inteligencia y puede desarrollarse en cualquier etapa de la vida. El estudio de Fernández & Cabello (2021) revela que las teorías sobre la inteligencia emocional destacan la capacidad de una persona para ser consciente de sus propias emociones. Este principio fundamental, reflejado en el dicho de Sócrates "conócete a ti mismo", subraya la importancia de reconocer y manejar nuestros sentimientos en tiempo real, promoviendo así la empatía y el altruismo hacia los demás. La construcción de relaciones interpersonales basadas en actitudes positivas depende de la habilidad para gestionar nuestras emociones. Así



mismo, se enfatiza que las habilidades sociales y la competencia son indispensables para ejercer el liderazgo y desarrollar relaciones efectivas con los colegas, ya que implican la comprensión e identificación de emociones.

La noción de calidad de vida surgió por primera vez a principios de los años 70 en Estados Unidos; fue concebida durante una conferencia organizada por el Departamento de Trabajo. Desde este punto de vista, la calidad de vida es una filosofía destinada a instigar un cambio positivo en las condiciones de trabajo; Se espera que tales cambios promuevan el desarrollo dentro del personal. El concepto no se refiere sólo a la satisfacción laboral, sino que engloba otros factores quienes persiguen el bienestar físico y psicológico personal (Acuña & Pérez, 2020).

Sin embargo Los hallazgos del análisis de Acuña & Pérez (2020) muestran que Centroamérica se encuentra en un escenario socialmente complejo al demostrar bajos índices en prácticas responsables de calidad para el equilibrio vida-trabajo.

La calidad de vida ha ganado protagonismo a nivel mundial al estar conectada con la productividad y la competitividad económica. Se habla de potenciar las situaciones laborales en la organización. Los factores que influyen en la calidad de vida laboral son: condiciones ambientales, ergonomía, situaciones económicas, es decir los riesgos psicosociales (Martínez et al., 2015).

Por otro lado, los riesgos psicosociales son como una parte importante de la salud laboral. Durante la Revolución Industrial, el enfoque estaba principalmente en los

riesgos físicos. Sin embargo, no fue hasta el siglo XX que se comenzaron a considerar los aspectos mentales y sociales del trabajo. En la década de 1970, surgieron estudios formales que examinaban el impacto del entorno laboral en la salud mental, incluyendo al estrés laboral, el acoso y otros factores relevantes. Es interesante destacar que organismos como la OIT han desarrollado marcos sobre cómo gestionar estos riesgos. En el siglo XXI, tanto empresas como gobiernos deben implementar medidas preventivas debido al significativo impacto de estos riesgos en la salud (Moreno, 2020).

De acuerdo con los estudios realizados por la (OIT) Organización Internacional del Trabajo (2021), señala que los riesgos psicosociales en la empresa abarcan elementos del puesto de trabajo y el entorno laboral, tales como el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Un riesgo se define como cualquier hecho que, como consecuencia de un trabajo mal realizado, afecta la salud física, social y mental de los empleados, manifestándose en problemas como el burnout, el acoso laboral y el exceso de trabajo (Quinatoa et al., 2023).

Por otro lado, los riesgos psicosociales, se describen como un contiguo de patologías en las que los síntomas o síndromes derivan de una causa multifactorial que está directamente influenciada por cuestiones macro organizativas como la cultura, los valores, los estilos de liderazgo; meso organizacional (relaciones interpersonales, ambiente de trabajo); y micro organizacionales (rasgos de personalidad, habilidades profesionales) (Sierra, 2021).

Según EU-OSHA (2015), señala que los riesgos psicosociales se originan en la

organización del trabajo, el diseño laboral y un entorno laboral social deficiente, y pueden resultar en consecuencias negativas tanto psicológicas, físicas como sociales, como estrés extremo, desgaste, agotamiento o la depresión (p.54). Por ello, algunos ejemplos de estos tipos de condiciones laborales incluyen una carga de trabajo elevada, falta de claridad en cuanto a las demandas laborales, falta de participación en la toma de decisiones que afectan directamente al trabajador, y falta de control sobre cómo realizar las tareas. También se destacan la gestión deficiente de los cambios organizativos, la incertidumbre laboral y la comunicación ineficaz entre empleados y empleadores.

Roa y Gonzales (2022) clasificaron los riesgos psicosociales en tres categorías principales: organización del trabajo, organización del tiempo de trabajo y organización de tareas. La organización del trabajo abarca aspectos como la estructura empresarial, la cultura organizacional, el ambiente laboral, el tipo de liderazgo, la participación de los empleados, la estabilidad en el empleo y las oportunidades de ascenso. En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, se consideran aspectos como la duración de los turnos y la identificación específica de riesgos asociados con el trabajo por turnos. Por último, en relación con la organización de las tareas laborales, se evalúan elementos como la naturaleza de las tareas, la autonomía y discreción del trabajador, el nivel de responsabilidad y complejidad de las tareas, así como las interacciones sociales con colegas en posiciones similares. Desde esta perspectiva, se distinguen diversos tipos de riesgos psicosociales, entre los que

destacan el mobbing o bullying en el trabajo, el estrés laboral o síndrome de fatiga crónica, y otras formas emergentes como la adicción a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el tecnoestrés y la fatiga laboral (Roa & Gonzales, 2022).

Cabe mencionar que, varios estudios han señalado una relación entre la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales. En una investigación llevada a cabo con responsables de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y CEOs en España por Siniestra (2021), se evidencia que, en cuanto a la comprensión de las prácticas emocionalmente inteligentes en el trabajo y sus beneficios, el 60% tiene un entendimiento claro. Sorprendentemente, el 40% de los encuestados no lo sabe (16%) o no tiene una percepción clara al respecto (24%). Los hallazgos sobre la conciencia de los beneficios asociados con estas prácticas reflejan los resultados de la pregunta anterior. Un significativo 64% afirma conocer los beneficios, mientras que el 36% indica no conocerlos (15%) o no estar seguro de ellos (21%).

En una investigación realizada a docentes universitarios de Riobamba en la provincia de Chimborazo por Muñoz & Sánchez (2022), Muñoz & Sánchez, al usar reactivos psicométricos se evidenció que el 46 % presentaba mala atención emocional, el 34 % presentaba atención emocional excesiva y solo el 20 % muestra un nivel equilibrado de atención emocional. Según la subescala de claridad emocional, el 77% manifiesta una claridad emocional mediocre, el 17% exhibe una claridad emocional adecuada y sólo el 6% presume de una claridad emocional excepcional.

Las puntuaciones en la subescala de reparación emocional indican que el 77% de los participantes tiene una reparación emocional deficiente, mientras que el 15% muestra un nivel medio y solo el 8% alcanza niveles altos de reparación emocional. Estos resultados subrayan las áreas críticas que necesitan ser abordadas en la gestión emocional de los docentes, específicamente en el control de la atención, la claridad y la regulación de las emociones, donde la mayoría experimenta dificultades. No obstante, también es alentador observar que un número significativo demuestra habilidades emocionales adecuadas o excelentes. Esto sugiere que hay posibilidades de diseñar intervenciones efectivas para equipar a todos los docentes con estas habilidades.

De forma más específica en un estudio realizado en el Colegio Juan Pablo II situado en la ciudad de Ambato perteneciente a la provincia de Tungurahua, a partir de datos obtenidos a través de cuestionarios, se encontró que factores como la depresión, la presión y la desmotivación provocan estrés en los docentes. Este nivel de estrés podría considerarse lo suficientemente alto como para amenazar su bienestar y bienestar mental. La encuesta de IE sugiere que las personas tienen la capacidad de afrontar estas situaciones y aprender de ellas, Además, existen aspectos de inteligencia emocional que los educadores pueden emplear para asistir a los estudiantes en la gestión del estrés. En consecuencia, se puede encontrar en los participantes un nivel moderadamente alto de inteligencia emocional, lo que predice una inclinación a controlar mejor las emociones, equilibrando

entre reprimir los sentimientos y demostrarlos abiertamente (López, 2021).

En cuanto a la segunda variable de investigación mediante una encuesta reciente realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) Se ha evidenciado que casi el 58% de los educadores en América Latina y el Caribe experimentan estrés laboral a causa de la falta de recursos, las elevadas cargas de trabajo y la carencia de apoyo emocional. La misma investigación estimó que alrededor del 45% de los docentes experimentan un agotamiento que puede afectar negativamente a su salud mental. Se observa que estos riesgos psicosociales van en aumento en esta parte del mundo, y se sugiere la implementación de acciones preventivas para evitar que los educadores se vean afectados por estos riesgos psicosociales. Por lo tanto, los gobiernos y las instituciones educativas deben analizar seriamente estas preocupantes cifras y brindar a los docentes el apoyo que necesitan (Rodríguez et al., 2011).

Un estudio realizado por Ortiz (2017,) en una universidad pública de Girardot, Cundinamarca, Colombia, descubrió factores de riesgo psicosocial presentes dentro de la institución educativa. Estos hallazgos son de gran importancia para colaborar en la formulación e implementación de estrategias preventivas de riesgos para la salud mental. En total, 32 docentes (52%) se clasificaron como expuestos a factores de riesgo muy alto o alto, mientras que 18 (29%) presentaron riesgos moderados. Factores de preocupación en relación con el control del trabajo, los requisitos laborales, las reglas y

condiciones de empleo. Las universidades públicas, así como las instituciones privadas de educación superior, deberían considerar la seguridad laboral para sus docentes que prefieren la estabilidad laboral.

Finalmente, Galarza y Navas (2022) afirman que, al analizar los riesgos psicosociales de los docentes de una institución educativa ubicada en Ambato, provincia de Tungurahua, se encontró que el 21,3% muestra un riesgo alto en Demandas Psicológicas, el 46,3% presenta riesgo medio y el 32,5% riesgo bajo. En cuanto al Trabajo Activo, el 42,5% presenta riesgo alto, el 42,5% riesgo medio y el 15% riesgo bajo. En cuanto al Apoyo Social y Liderazgo, sólo el 1,3% está expuesto a riesgos altos mientras que el 23,8% puede esperarse en un nivel medio de riesgos y el 75% puede anticipar riesgos bajos; la última dimensión examinada es la de Retribuciones, donde entre los encuestados se detectaron cifras de 20%, 41,3% y 38,8% como altas, medias y bajas respectivamente. Con base en los resultados, Doble Presencia indica que el 11,3% se encuentra en riesgo alto mientras que el 42,5% cae en riesgo medio y el 46,3% presenta un nivel de amenaza bajo. En general, los docentes experimentan importantes problemas de demanda laboral y un apoyo limitado por parte de sus colegas con distintos niveles de riesgo en cada dimensión estudiada (Galarza & Navas, 2022).

El área de investigación sobre inteligencia emocional y riesgos psicosociales entre docentes ha surgido relativamente recientemente. Algunos de los antecedentes que no han sido suficientemente abordados podrían ser la atribución de la inteligencia

emocional en el bienestar laboral, los factores culturales y contextuales propios de las regiones, las habilidades de afrontamiento y el apoyo emocional, la asociación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes, así como, así como intervenciones y programas para la eficiencia del desarrollo emocional docente (Roa, 2022).

En este sentido, examinar la eficacia de las intervenciones y programas de desarrollo emocional diseñados específicamente para docentes en América Latina podría arrojar información sobre cómo pueden reforzar su bienestar y su eficiencia profesional.

Cabe mencionar que, dentro de las instituciones educativas ecuatorianas no brindan el diagnóstico, intervención y prevención necesarios de las situaciones que permitan crear espacios de trabajo seguros. Diferentes investigaciones confirman este apartado, ya que Cabello et al., (2005) sostiene que “la presencia de factores de riesgo psicosocial está influenciada por las condiciones de trabajo y por la inteligencia emocional” (p.23). Con la revisión bibliográfica realizada se ha podido determinar que existen vacíos de conocimiento de investigación sobre la población y contexto.

El primer vacío identificado se debe a que la mayoría de los estudios se centran en la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales en los docentes universitarios, mientras que hay pocos estudios dedicados específicamente a los docentes de secundaria, lo que crea una falta de investigación en este grupo de participantes. Para Meza (2018), un vacío de participantes en una investigación significa la ausencia de

un determinado grupo o parte de la población en un estudio. Se produce cuando algunas poblaciones o subgrupos no están bien representados en la muestra, lo que dificulta generalizar los hallazgos a toda la población.

En cuanto al segundo vacío existente es porque se ha identificado escasos estudios realizados en el cantón Baños localizado en la provincia de Tungurahua donde se desarrollará la presente investigación tornándose de esta manera en un vacío de contexto. Por lo tanto, Arias (2021) menciona que, un vacío contextual en la investigación es la falta de conocimiento o consideración adecuada de los factores ambientales, sociales, culturales o históricos que impactan lo que se está estudiando; restringe la visualización y el tratamiento de los hallazgos que se realicen porque pueden no reflejar la situación que rodea el tema en un lugar específico.

El propósito de este estudio es explorar el impacto de la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa.

Por esta razón se plantearon las siguientes interrogantes.

- ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales en el cuerpo docente de una Institución Educativa de la ciudad de Baños?
- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en el cuerpo docente de una Institución Educativa de la ciudad de Baños?
- ¿Cuál es el nivel de riesgos psicosociales en el cuerpo docente

de una Institución Educativa de la ciudad de Baños?

- ¿Cuál es el riesgo psicosocial predominante en función a la antigüedad que presenta el cuerpo docente de una Institución Educativa de la ciudad de Baños?

## **OBJETIVO GENERAL**

- Relacionar la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Describir los niveles de las dimensiones de inteligencia emocional que presenta el cuerpo docente de una Institución Educativa de la ciudad de Baños
- Describir los niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales que presenta el cuerpo docente de una Institución Educativa de la ciudad de Baños.
- Estimar el riesgo psicosocial que predomina según la antigüedad en el cuerpo docente de una Institución Educativa de la ciudad de Baños.

## **2. MARCO METODOLÓGICO.**

Este estudio se realizó siguiendo un enfoque positivista, el cual se centra en la búsqueda de objetividad y en la identificación de leyes generales mediante el uso de métodos científicos rigurosos. Según Reygadas (2018), este paradigma valora más lo que se puede observar y probar utilizando datos numéricos, aunque no ignora la importancia de tener en cuenta los entornos sociales, culturales y políticos al realizar un trabajo de investigación. Martínez (2013) señala que

cuando se utiliza el enfoque positivista, hay que pasar por tres etapas principales: definir lo que se está estudiando, idear una forma de recopilar datos para su estudio (incluidas técnicas específicas) y luego discutir sus hallazgos. para conocer su aplicabilidad. Este enfoque detallado crea una base sólida para cualquier actividad de investigación dentro del ámbito positivista: vincular marcos teóricos con aplicaciones prácticas de tesis al establecer fenómenos sociales bajo una teoría conocida y luego probarlos empíricamente bajo condiciones controladas antes de realizar el análisis estadístico para sacar conclusiones válidas. Por lo tanto, este paradigma abarca tres dimensiones: epistemológica, metodológica y ético-política. Primero la dimensión epistemológica, Contreras (2011) habla de la separación entre el investigador y lo que se investiga, donde ambos no se influyen entre sí, permitiendo la producción de conocimiento sin sesgos ni dependencia del contexto social. Segundo la dimensión metodológica según Puente et al. (2013) destacan cómo el positivismo descubre la realidad a través de experimentos que prueban hipótesis mediante mecanismos verificables después de manipular variables Tercero la dimensión ético política, Sorangela (2021) analiza la ética y la política en la investigación la cual se basa en garantizar que se tengan en cuenta consideraciones éticas como el consentimiento informado y la protección de la privacidad de los participantes y, al mismo tiempo, utilizar los hallazgos con prudencia para abordar cuestiones de políticas basadas en las necesidades de la sociedad, lo que promueve la equidad debido a la derivación de impacto positivo

hacia que los miembros de la sociedad sean proporcionales a sus contribuciones o vulnerabilidades.

Por otro lado, se consideró la metodología cuantitativa, como lo mencionan, Taruchaín & Acosta (2022). Implica primero identificar y desarrollar un tema científico lo que implica tener variables de investigación definidas de forma clara y práctica. Esto conduce a la recopilación de datos que pueden someterse a análisis estadístico utilizando herramientas apropiadas destinadas a respaldar o refutar la hipótesis propuesta; por lo tanto, esta información proporciona detalles cuantificables sobre la muestra de población en la que se pueden basar estudios adicionales. De manera similar, señalado por Sánchez & Gómez (2018), el enfoque cuantitativo busca a través de datos numéricos más el uso de técnicas estadísticas en el análisis de fenómenos sociales, con el objetivo de encontrar regularidades, relaciones y patrones objetivos en la realidad, justificando así su uso hacia la inteligencia emocional junto con los riesgos psicosociales. Entre los docentes, utilizando datos cuantificables que posteriormente reforzarán la validez y la confiabilidad de los datos obtenidos en el estudio.

En cuanto al diseño, se empleó un enfoque no experimental de tipo corte transversal. Este método se sitúa en el ámbito de campo, donde el investigador recolecta datos directamente de la realidad estudiada mediante diversas técnicas de recopilación de información. Según Escamilla (s.f.), este diseño tiene como objetivo observar o estudiar fenómenos en su contexto natural sin intervenir en las variables, asegurando así que los comportamientos y acciones sean

auténticos. Este tipo de investigación también es conocido como investigación ex post facto, donde se observan las variables y sus relaciones dentro de su propio entorno. "El diseño sin experimentación transversal, como lo plantea Bernal (2017), implica recolectar datos de una muestra de población en un solo momento en el tiempo sin manipular variables ni establecer relaciones causales. Su propósito es describir características o fenómenos específicos y explorar asociaciones potenciales entre diferentes variables solo en ese caso particular. Este enfoque ayuda a estudiar la prevalencia de comportamientos, actitudes o condiciones dentro de una población, permitiendo un análisis de correlaciones entre variables sin intervenir en la realidad social. Si bien este diseño no tiene en cuenta la causalidad, aún presenta información valiosa sobre la situación de la población en ese momento específico, incluso si no se pueden asumir relaciones causales".

El alcance de esta investigación es de tipo relacional, como lo menciona Hernández et al., (2014), que se refiere al enfoque utilizado en el estudio de las relaciones entre variables. Este tipo de investigación profundiza en la esencia de comprender cómo se entrelazan las variables, buscando una exploración de cómo estas relaciones impactan los fenómenos que se estudian. Los investigadores buscan principalmente identificar y analizar patrones y tendencias en estos datos, con el objetivo de encontrar significado en las conexiones entre las variables estudiadas. Al investigar si la inteligencia emocional afecta el desempeño docente y el entorno de aprendizaje, es igualmente importante considerar otros aspectos relevantes como los riesgos

psicosociales. Estudiar cómo el estrés laboral afecta la salud mental y las habilidades de los profesores también nos brindará una comprensión más completa. De manera similar, según Ramos (2015), el alcance de la investigación relacional implica determinar y comprender las relaciones e interacciones entre variables, buscando patrones, correlaciones y causalidades dentro de los fenómenos bajo estudio. Este método nos permite ver cómo las variables se impactan entre sí, lo que lleva a construir modelos. Estos modelos ayudan a explicar lo que significan los datos y a predecir resultados basados en análisis cuantitativos, desarrollados mediante la identificación de relaciones entre variables de contextos específicos.

Según Hernández et al., (2014), Lepkowski define "población" como el grupo de individuos que comparten características específicas (p. 174). En nuestro estudio tenemos en cuenta al 83% de la población, lo que se traduce en un total de 60 docentes de secundaria pertenecientes a la Unidad Educativa "Baños". Esto se alinea con la perspectiva de Paulo Freire, en "Pedagogía del oprimido", subraya la importancia de los docentes como facilitadores del aprendizaje crítico y transformador. Promueve una pedagogía dialógica donde tanto profesores como alumnos contribuyen por igual en la co-construcción del conocimiento a través de diálogos que fomentan la reflexión crítica. Al defender el respeto mutuo y al mismo tiempo buscar la creatividad y la realización de la justicia social, este enfoque aboga por un equilibrio entre autoridad y libertad para que profesores y estudiantes participen activamente en las decisiones curriculares (Freire, 1998, p.23).

Del mismo modo, según Delgado (2023), los educadores son considerados profesionales que tienen una responsabilidad crítica en transmitir conocimientos, habilidades y valores a los estudiantes. Su función no consiste únicamente en enseñar, sino también en facilitar el aprendizaje, infundir motivación y actuar como brújula para el desarrollo integral de los individuos dentro de un entorno educativo. Además, se puede considerar a los docentes como agentes de cambio en la sociedad, lo cual lo hacen formando ciudadanos responsables, creativos y conscientes de los recursos, fomentados así a través de un clima de reciprocidad positiva en su entorno.

En este estudio se empleó un método de muestreo no probabilístico conocido como muestreo por conveniencia, el cual se caracteriza por seleccionar participantes o elementos según su accesibilidad y disponibilidad en la investigación, como señala López (2004). Este enfoque no implica una selección aleatoria de la población, lo que significa que no todas las unidades tienen igual oportunidad de ser elegidas y la probabilidad de selección de cada elemento no está determinada.

Hernández (2021) describe el muestreo no probabilístico por conveniencia como la elección de muestras basada en la facilidad de acceso y disponibilidad de los participantes o elementos necesarios para la investigación. Este método permite seleccionar rápidamente los sujetos de estudio disponibles, lo cual resulta eficiente en términos de costos y tiempo. Sin embargo, carece del rigor estadístico de otros métodos de muestreo y no asegura una representación equitativa de la población.

En el caso específico de la investigación sobre los niveles de inteligencia emocional y riesgos psicosociales entre los docentes de la unidad educativa de Baños, ubicada en el cantón Baños de Agua Santa, se establecieron criterios claros de inclusión y exclusión. Estos criterios son fundamentales para garantizar que la muestra sea representativa de la población estudiada y para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en el estudio.

En consecuencia, se establecieron diversos criterios de inclusión para este trabajo incluyendo, a) tener como mínimo un año de experiencia laboral como docentes en la unidad educativa Baños, b) docentes que trabajen en secundaria, c) docentes a tiempo completo y d) docentes que no hayan sido diagnosticados con alguna afección mental. Se establecieron criterios de exclusión que por otra parte se deben tener en cuenta; No se incluirán: a) docentes que se hayan incorporado recientemente a la unidad educativa Baños, b) personal que no sea parte del cuerpo docente, c) docentes que actualmente se encuentren trabajando a tiempo parcial en la unidad educativa Baños y d) profesores que no hayan dado su consentimiento informado por escrito.

Para la obtención de datos, se emplearon dos instrumentos específicos: el TMMS-24 para evaluar la Inteligencia Emocional y un cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales. Además, se utilizó un Cuestionario Sociodemográfico que incluyó variables como antigüedad, lugar de residencia, edad y tiempo de servicio dentro de la institución. Estos instrumentos fueron administrados exclusivamente a los docentes que participaron en el estudio (Fernández et al., 2004).



La primera variable se evaluó mediante la prueba TMMS-24 que analiza diferentes aspectos del comportamiento emocional Basándose en la Escala Trait Meta-Mood Scale (TMMS) desarrollada por Salovey y Mayer, la escala original consiste en una evaluación de rasgos que mide el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems, específicamente la capacidad para ser conscientes y regular las emociones. El TMMS-24 consta de tres dimensiones principales de IE, cada una con 8 ítems: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional (Fernández et al., 2004).

Por otro lado, según Cerón et al. (2011) afirma que: la versión en español del TMMS-24 demuestra propiedades psicométricas similares a la versión en inglés, mostrando buena confiabilidad test-retest para sus dimensiones.

Según Fernández et ál. (2004) menciona que: “el Alfa de Cronbach presenta alta confiabilidad en tres factores: 0,90 para percepción emocional, 0,90 para comprensión emocional y 0,86 para regulación emocional”. (p.1)

Para evaluar la segunda variable, se empleó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales recomendado por el Ministerio de Trabajo. Este instrumento abordó en detalle los factores que afectan la salud ocupacional a través de 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de habilidades, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte, y otros aspectos relevantes. Cada ítem del cuestionario requirió una respuesta en una escala Likert del 1 al 4. Nuestro

análisis demostró una alta fiabilidad del instrumento: los coeficientes alfa de Cronbach, que variaron entre 0,806 y 0,904, indican que es una herramienta confiable para evaluar estas dimensiones específicas. Además, todas las correlaciones entre ítems fueron superiores a 0,30, lo que refuerza la validez del cuestionario para la evaluación del riesgo psicosocial en el ámbito laboral (Trabajo M.D., 2018).

Para el análisis de datos, se utilizó Microsoft Excel y el software IBM SPSS. Según Bedoya et al. (2016), Microsoft Excel es una herramienta de hoja de cálculo que facilita la organización, el análisis y la visualización eficiente de datos, lo que permite trabajar con números y crear tablas o gráficos para comprender y comunicar hallazgos en contextos académicos y profesionales. Por otro lado, IBM SPSS es una herramienta que permite a los investigadores realizar análisis estadísticos avanzados, pruebas de hipótesis, análisis de correlación entre variables e identificación de tendencias de manera estructurada (IBM Corp, 2017).

Se emplea análisis estadístico descriptivo inicial para explorar los datos, utilizando frecuencias y porcentajes para comprender la distribución de variables como la antigüedad, categorizándolas según criterios específicos. Además, se calcularán medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desviación estándar, mínimo y máximo) para variables cuantitativas como la duración del servicio, utilizando métodos de estadística descriptiva. La correlación de rangos de Spearman se utilizará para examinar la relación entre los factores de inteligencia emocional y los riesgos psicosociales, dado su enfoque en evaluar relaciones monótonas entre variables. El

método de Spearman selecciona rangos sobre valores exactos, con coeficientes que van de -1 a 1: revelar relaciones monótonas de fuerza y dirección puede conducir a una visión clara de la asociación de problemas y, al mismo tiempo, ser menos sensibles a los datos ordinales atípicos. Se necesita una estadística de correlación adecuada cuando se exploran dos conjuntos de datos continuos en busca de cómo se relacionan entre sí; por lo tanto, esta técnica específica debe considerarse en su estudio sobre la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales entre los docentes porque proporciona información de entrada ordinal sin magnitudes pero aún informativa sobre tendencias hacia o alejamiento de situaciones que está menos influenciada por observaciones extremas debido a su idea de puntos de corte de sensibilidad. operativa en un contexto educativo (Restrepo, 2017). Los datos recopilados para el propósito de la investigación se utilizaron con fines académicos y científicos. Se obtuvo previamente la aprobación y el consentimiento de todos los participantes para utilizar esta información. Además, la conveniente dirección de la información y la identidad de las personas involucradas, para que no sea mal utilizada o vista por otras personas no autorizadas distintas a las involucradas en el estudio, atizando la ética profesional y preservando la probidad con los participantes. El documento de Consentimiento Informado se centra en lo que menciona respecto a salvaguardar el bienestar de cada participante (Vázquez et al, 2017) de tal manera que cada individuo se dé cuenta de su importancia a través de los detalles que brinda el documento. El tema y los objetivos de la investigación, así como

los instrumentos utilizados para la medición y recopilación de datos, se detallan en el consentimiento informado según se menciona en el documento. El consentimiento informado especifica el tema, los objetivos del estudio y los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos durante la investigación. La formación de tablas junto con las citas más referencias bibliográficas e incluso la estructuración general del documento se realizaron según las reglas explicadas en la séptima edición de la APA. Cabe mencionar que en el documento Los Principios Éticos de los Psicólogos y el Código de Conducta de la American Psychological Association (APA) del año 2010 establece normas éticas y estándares profesionales para los psicólogos. Se divide en dos secciones: principios generales y normas éticas. “Los primeros son elevados ideales destinados a inspirar, incluidos, entre otros, la beneficencia, la no maleficencia, la fidelidad, la responsabilidad, la integridad, la justicia y el respeto por los derechos y la dignidad de las personas”. Mientras que estos últimos consisten en reglas específicas sobre temas que van desde la resolución de problemas hasta la terapia, garantizando que los psicólogos actúen de manera ética y profesional, salvaguardando el bienestar de los clientes y defendiendo la integridad de la profesión (Salomone et al., s.f).

### 3. RESULTADOS

Tabla 1  
*Datos Sociodemográficos*

<b>Estadísticas</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Antigüedad</b>
Media	1,50	44,57	18,97

DS	0,504	9,457	10,620
Min	-	28	2
Max	-	60	36

En esta investigación participaron 60 profesionales que pertenecen al equipo docente de una Institución Educativa del Cantón Baños de Agua Santa. Los docentes participantes Los participantes del estudio tienen una edad promedio de  $X=44,57$  años, obtenida mediante el método de Bponderado de Tukey, con una desviación estándar de  $DS=9,45$  años. La edad mínima registrada fue de 28 años, mientras que la máxima fue de 60 años. En cuanto a la antigüedad docente, la duración se encuentra en un rango de 2 a 36 años, con un promedio de  $X=18,97$  años y una desviación estándar  $DS=10,62$  años. La muestra está equitativamente distribuida por sexo, con un 50% de hombres ( $n=30$ ) y un 50% de mujeres ( $n=30$ ). Esto ayuda a garantizar que los datos recopilados no estén sesgados hacia ningún sexo y constituya una base sólida para comparar diferentes puntos de vista y experiencias entre hombres y mujeres encuestados.

### 3.1. NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Para describir los niveles de las dimensiones de *Inteligencia Emocional* se manejó la Escala Rasgo de Metaconocimientos sobre los Estados Emocionales (TMMS-24) está basada en la Trait Meta-Mood Scale (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer, las respuestas obtenidas son evaluadas en base a tres subescalas que son: a) *Atención emocional* b) *Claridad emocional* c) *Reparación emocional*.

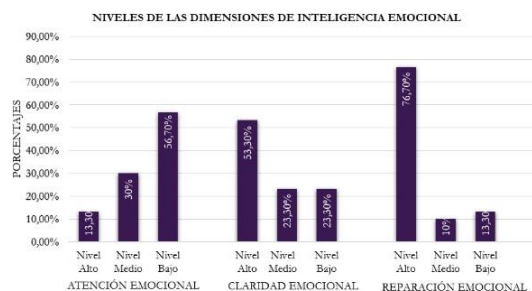
Tabla 2  
*Dimensión de atención emocional.*

Niveles	F	%	% válido
Nivel Alto	8	13,3	13,3
Nivel Medio	18	30,0	30,0
Nivel Bajo	34	56,7	56,7

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de *atención emocional* los resultados obtenidos muestran que el 13,3% de la muestra ( $n=8$ ) obtuvo una puntuación alta, lo que indica un nivel satisfactorio de atención emocional entre estos profesores. El 30% de los participantes ( $n=18$ ) obtuvo una puntuación media que muestra una atención moderada hacia las emociones y finalmente el 56,7% ( $n=34$ ) obtuvo una puntuación baja, lo que sugiere una menor preocupación por las emociones. En esencia, se encontró que más de la mitad de los docentes evaluados al obtener una ponderación del (56,7%) que muestran una atención insuficiente hacia sus emociones, lo cual podría influir en su habilidad para reconocer y manejar adecuadamente sus estados emocionales.

Gráfico 1  
*Gráfico de barras de los niveles de Inteligencia emocional*



Nota: Porcentajes de la variable de Inteligencia Emocional

En los niveles de *claridad emocional*, Los resultados muestran que la mayor parte 53,3%, ( $n=32$ ) de la muestra demostró altos

niveles de comprensión y claridad emocional, lo que indica una fuerte capacidad en esta área. Por otro lado, el 23,3% (n=14) fueron clasificados como de capacidad moderada al obtener una puntuación media. El 23,3% restante (n=14) presentó niveles bajos, lo que sugiere una carencia en este aspecto. Esto es lo que encontramos en los resultados de nuestro estudio representado en la siguiente tabla.

Tabla 3  
Dimensión de claridad emocional.

Niveles	F	%	% válido
Nivel Alto	32	53,3	53,3
Nivel Medio	14	23,3	23,3
Nivel Bajo	14	23,3	23,3

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de *reparación emocional* los hallazgos obtenidos muestran que el 76,7% de la muestra (n=46) alcanzó una puntuación alta: implicando que estos docentes tienen una alta capacidad para reparar y regular sus emociones. El 10% de los participantes (n=6) obtuvo una puntuación media, lo que indica que tienen una capacidad moderada para reparar y regular sus emociones. Finalmente, el 13,3% de la muestra (n=8) alcanzó una puntuación baja. Esto indica una menor habilidad para reparar y regular sus emociones, como se muestra a continuación.

Tabla 4  
Dimensión de reparación emocional.

Niveles	f	%	% válido
Nivel Alto	46	76,7	76,7
Nivel Medio	6	10,0	10,0
Nivel Bajo	8	13,3	13,3

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

### 3.2. NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo de Ecuador, compuesto por 8 dimensiones: a) *Carga de trabajo*, b) *Desarrollo de competencias* c) *Liderazgo*, d) *Margen de acción y control*, e) *Organización del trabajo*, f) *Recuperación* g) *Soporte y Apoyo* y h) *otros puntos importantes*.

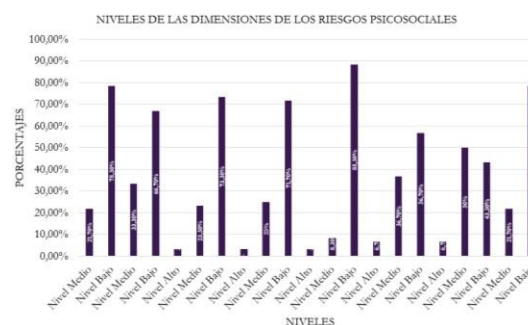
Tabla 5  
Dimensión de carga de trabajo.

Niveles	F	%	% válido
Nivel Medio	13	21,7	21,7
Nivel Bajo	47	78,3	78,3

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de *carga de trabajo*, los resultados muestran que el 21,7% de la muestra (n=13) percibe una carga de trabajo moderada: es manejable, pero a veces estresante. Por otro lado, el 78,3% de los participantes (n=47) consideran que su trabajo es liviano: existen pocas limitaciones de tiempo y bajos niveles de estrés para estos profesionales.

Gráfico 2  
Gráfico de barras de la variable de Riesgos Psicosociales



Nota: Porcentajes de la variable de Riesgos Psicosociales

En los niveles de *desarrollo de competencias* los resultados obtenidos muestran que el 33,3% de los docentes (n=20), implica que los docentes poseen algún nivel de claridad con respecto a sus roles según los requisitos laborales y los implementan en el trabajo. Por otro lado, el 66,7% de los participantes (n=40) señala que los profesionales tienen un bajo nivel de confusión respecto a sus roles en función de lo que exige el puesto y su aplicación en el lugar de trabajo, esto se representa en la tabla 6.

Tabla 6  
*Niveles de Desarrollo de competencias.*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>
Nivel Medio	20	33,3	33,3
Nivel Bajo	40	66,7	66,7

*Nota.* f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de *liderazgo*, los datos muestran que una proporción de la muestra, el 3,3% (n=2), alcanzó una puntuación alta. Esto implica que sólo unos pocos de estos docentes ven un liderazgo efectivo en sus entornos laborales. Para las puntuaciones medias, fue del 23,3% (n=14), lo que aún no es una mayoría, pero sí considerable: estos docentes sienten un liderazgo moderadamente adecuado. En cuanto a los profesionales que obtuvieron puntuaciones bajas, constituyen la mayoría con un 73,3% (n=44). La implicación es clara: la mayoría de ellos percibe deficiencias evidentes en el liderazgo, esto se representa en la siguiente tabla.

Tabla 7  
*Niveles de liderazgo*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>
Nivel Alto	2	3,3	3,3
Nivel Medio	14	23,3	23,3
Nivel Bajo	44	73,3	73,3

*Nota.* f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de la *dimensión 4*, los hallazgos muestran que sólo el 3,3% de la muestra (n=2) obtuvo una puntuación alta, lo que implica que estos docentes ven una gran autonomía y control sobre su trabajo. El 25% de los participantes (n=15) obtuvo una puntuación media, lo que significa un nivel moderado de autonomía y control percibido por estos profesores. Por lo demás, el 71,7% de los profesionales (n=43) obtuvo una puntuación baja, lo que indica que ven limitaciones importantes en su ámbito de acción y falta de control en su entorno laboral. Esto se representa en la tabla 8.

Tabla 8  
*Niveles de Margen de acción y control*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%válido</b>
Nivel Alto	2	3,3	3,3
Nivel Medio	15	25,0	25,0
Nivel Bajo	43	71,7	71,7

*Nota.* f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de la *dimensión 5*, los datos muestran que un porcentaje de la muestra, el 3,3% (n=2), obtuvo una puntuación alta. Esto implica que sólo unos pocos docentes perciben una buena organización en su entorno laboral. Una fracción aún más pequeña, el 8,3% (n=5), obtuvo una puntuación media, lo que significa que sólo un grupo considera que su organización del trabajo es moderadamente adecuada. La gran mayoría: el 88,3% de los profesionales (n=53) recibió puntuaciones bajas, lo que apunta a deficiencias evidentes en la

organización del trabajo dentro de su institución que la mayoría percibe. Esto se representa en la tabla 9.

Tabla 9  
*Niveles de organización del trabajo*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>
Nivel Alto	2	3,3	3,3
Nivel Medio	5	8,3	8,3
Nivel Bajo	53	88,3	88,3

*Nota.* f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de *recuperación*, Los hallazgos muestran que el 6,7% de la muestra (n=4) alcanzó una puntuación alta. Esto implica que estos docentes están bien equipados, con una capacidad considerable para recuperarse del estrés y los desafíos de la carga de trabajo. El 36,7% de los participantes (n=22) obtuvieron una puntuación media. Esto indica que estos individuos tienen cierta capacidad de recuperación, aunque sea moderada. Y el resto de profesionales, que suponen el 56,7% del total de la muestra (n=34), obtuvieron una puntuación baja. Esto indica que la mayoría tiene dificultades significativas para recuperarse del estrés inducido por el trabajo: no es una buena noticia para sus niveles de resiliencia. Se representa en la siguiente tabla.

Tabla 10  
*Niveles de recuperación*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>
Nivel Alto	4	6,7	6,7
Nivel Medio	22	36,7	36,7
Nivel Bajo	34	56,7	56,7

*Nota.* f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de *soporte y apoyo*, los resultados muestran que el 6,7% de la muestra (n=4) logró una puntuación alta, lo que implica que estos profesores ven un nivel acorde de soporte y apoyo en su puesto laboral. El 50% de los participantes (n=30) obtuvo una calificación media, lo que demuestra que ven el soporte en un nivel moderado. Finalmente, el 43,3% (n=26) obtuvo una puntuación baja: lo que implica que un número considerable percibe insuficiencia en lo que se supone que se les ofrece como apoyo y respaldo. Se representa en la tabla 11.

Tabla 11  
*Niveles de la dimensión de soporte y apoyo*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>
Nivel Alto	4	6,7	6,7
Nivel Medio	30	50,0	50,0
Nivel Bajo	26	43,3	43,3

*Nota.* f= frecuencia; %=porcentaje

En los niveles de *otros puntos importantes*, los resultados obtenidos indican que un 21,7% del cuerpo docente (n=13) alcanzó un puntaje medio, lo cual indica que estos docentes perciben un nivel moderado de riesgos psicosociales en aspectos variados de su entorno laboral como lo son discriminación en el lugar de trabajo; acoso por razones laborales, acoso sexual y obsesión con el trabajo; ambiente laboral; falta de equilibrio entre vida profesional y personal; seguridad en el empleo y percepción subjetiva de salud. Por otro lado, un 78,3% de los participantes (n=47) obtuvo un puntaje bajo, sugiriendo que una

gran mayoría percibe deficiencias significativas en diversos aspectos psicosociales de su trabajo. Se representa en la siguiente tabla.

Tabla 12  
Niveles de otros puntos importantes

Niveles	f	%	% válido
Nivel Medio	13	21,7	21,7
Nivel Bajo	47	78,3	78,3

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

### 3.3. RIESGO PSICOSOCIAL QUE PREDOMINA SEGÚN LA ANTIGÜEDAD

En relación al riesgo psicosocial predominante según la antigüedad del cuerpo docente de la Institución Educativa estudiada, el análisis reveló que hay relaciones variables dependiendo de los años de experiencia. Se encontraron coeficientes de correlación negativos, como (-0,097) entre la carga de trabajo y la antigüedad, y (-0,027) para la competencia en el desempeño. Las relaciones negativas más significativas se observaron en la organización del trabajo (-0,276), el margen de acción y control (-0,266), y el liderazgo (-0,205). Por otro lado, algunas dimensiones mostraron correlaciones mínimas, como el apoyo y la recuperación (0,006), y una relación de (-0,174) en otras áreas importantes. Estos resultados pueden ofrecer insights importantes para abordar riesgos psicosociales específicos según los niveles de antigüedad de los docentes en la institución.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman como técnica estadística para explorar la relación entre los niveles de riesgo psicosocial y la antigüedad de los

docentes en la Unidad Educativa. Esta técnica fue elegida por su capacidad de manejar variables que no siguen una distribución normal. Los resultados de este análisis muestran una correlación moderada pero significativamente negativa entre estos factores. Específicamente, se encontraron correlaciones para la Organización del Trabajo ( $r = -0,266$ ,  $p$ -valor 0,040) y el Margen de Acción y Control ( $r = -0,276$ ,  $p$ -valor 0,033), lo que indica que los docentes con más experiencia perciben mayores dificultades en estas dimensiones. Los datos se representan en la siguiente tabla.

Tabla 13  
Niveles de la dimensión de riesgo psicosocial y su relación con la antigüedad.

Variable		Antigüedad
NIVEL DIMENSIÓN 1	<i>Spearman</i>	-0.097
	<i>P</i>	0.461
NIVEL DIMENSIÓN 2	<i>Spearman</i>	-0.027
	<i>P</i>	0.838
NIVEL DIMENSIÓN 3	<i>Spearman</i>	-0.205
	<i>P</i>	0.116
NIVEL DIMENSIÓN 4	<i>Spearman</i>	-0.266 *
	<i>P</i>	0.040
NIVEL DIMENSIÓN 5	<i>Spearman</i>	-0.276 *
	<i>P</i>	0.033



Variable		Antigüedad
NIVEL DIMENSIÓN 6	<i>Spearman</i>	-0.011
	<i>P</i>	0.931
NIVEL DIMENSIÓN 7	<i>Spearman</i>	0.006
	<i>P</i>	0.967
NIVEL DIMENSIÓN 8	<i>Spearman</i>	-0.174
	<i>P</i>	0.184

*Nota. Spearman= Rho de Spearman; P= Valor P*

### 3.4. CORRELACIÓN DE VARIABLES

Se estableció la relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y los niveles de atención, claridad y reparación emocional. En la dimensión de carga de trabajo, se encontraron correlaciones de (-0.204) con atención emocional, (-0.041) con claridad emocional y (-0.019) con reparación emocional. En el desarrollo de competencias, se observó una relación de (-0.168) con atención emocional, (-0.161) con claridad emocional y (0.014) con reparación emocional. Respecto al liderazgo, se encontró una relación de (0.097) con atención emocional, (-0.030) con claridad emocional y (0.045) con reparación emocional. En cuanto al margen de acción y control, se obtuvieron correlaciones de (-0.307) con atención emocional, (-0.200) con claridad emocional y (0.097) con reparación emocional. Para la organización del trabajo, las correlaciones fueron de (-0.231) con atención emocional, (-0.163) con claridad emocional y (0.087)

con reparación emocional. En la dimensión de recuperación, se encontraron correlaciones de (-0.103) con atención emocional, (-0.209) con claridad emocional y (0.019) con reparación emocional.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar estas relaciones entre los niveles de las dimensiones de riesgo psicosocial y los niveles de las dimensiones de inteligencia emocional en los docentes de una Unidad Educativa. Este método estadístico es adecuado para variables que no siguen una distribución normal. Los resultados destacan una relación significativa inversamente proporcional entre la organización del trabajo y la atención emocional ( $r = -0.307$ , valor  $p = 0.017$ ), indicando que una menor atención emocional está asociada negativamente con la percepción adecuada de la organización del trabajo. Esta situación puede resultar en estrés adicional, baja satisfacción laboral, problemas de comunicación, disminución del rendimiento y una atmósfera laboral adversa, afectando el bienestar y la productividad de los empleados. Los datos se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 14  
*Correlación de las variables.*

Variable		Atenció	Clarida	Reparac
		n	d	ión
		Emocio	Emocio	Emocio
		nal	nal	nal
Nivel	<i>Spearman</i>	-0.205	-0.149	-0.063
Dimensión 1				
	<i>P</i>	0.116	0.255	0.631



Variabl e		Atenció n Emocio nal	Clarida d Emocio nal	I parac ión Emocio nal
Nivel Dimens ión 2	<i>Spearman</i>	0.030	-0.097	-0.102
	<i>P</i>	0.821	0.462	0.437
Nivel Dimens ión 3	<i>Spearman</i>	-0.231	-0.163	0.087
	<i>P</i>	0.075	0.212	0.507
Nivel Dimens ión 4	<i>Spearman</i>	-0.168	-0.161	0.014
	<i>P</i>	0.200	0.218	0.914
Nivel Dimens ión 5	<i>Spearman</i>	-0.307 *	-0.200	0.097
	<i>P</i>	0.017	0.125	0.463
Nivel Dimens ión 6	<i>Spearman</i>	-0.204	-0.041	-0.019
	<i>P</i>	0.118	0.757	0.884
Nivel Dimens ión 7	<i>Spearman</i>	0.097	-0.030	0.045
	<i>P</i>	0.462	0.822	0.733
Nivel Dimens ión 8	<i>Spearman</i>	-0.103	-0.209	0.019
	<i>P</i>	0.435	0.110	0.886

*Nota. Spearman= Rho de Spearman; P= Valor P.*

#### 4. Discusión y Conclusiones.

Los datos obtenidos revelan que un 13.3% de los docentes evaluados demostraron una alta capacidad en la dimensión de atención emocional, indicando que una minoría significativa posee habilidades destacadas para reconocer y entender tanto sus propias emociones como las de otros. Este hallazgo es relevante porque una atención emocional elevada es crucial para la interacción efectiva en el ámbito educativo, facilitando una mejor gestión del trabajo y relaciones interpersonales. Investigaciones anteriores, Como la de Andrade (2017), respaldan esta conexión entre inteligencia emocional y resolución de conflictos en el aula, mostrando que docentes con alta inteligencia emocional tienden a manejar mejor tensiones y conflictos, creando ambientes más armónicos y propicios para el desarrollo profesional. Aunque no se especifican valores exactos, los resultados de Andrade coinciden con los nuestros, subrayando cómo una atención emocional elevada puede contribuir significativamente a un ambiente educativo positivo.

Además, encontramos una correlación negativa significativa entre la atención emocional y la percepción de la organización del trabajo ( $\rho = -0.307$ ,  $p = 0.017$ ). Esto sugiere que a medida que aumenta la atención emocional, disminuye la percepción negativa sobre la organización del trabajo, abarcando aspectos como la carga laboral, la claridad en funciones y el apoyo institucional.

Nuestros hallazgos se alinean con estudios previos sobre inteligencia emocional y

organización del trabajo entre docentes. Por ejemplo, Muñoz y Sánchez (2022) encontraron que muchos profesores enfrentaban desafíos en atención emocional, lo cual concuerda con nuestra correlación negativa significativa ( $r = -0.45$ ,  $p < 0.01$ ) entre atención emocional y organización del trabajo. Esto sugiere que los docentes con menor atención emocional pueden enfrentar dificultades en manejar el estrés y organizar su trabajo, subrayando la importancia de una alta atención emocional para una perspectiva crítica sobre la gestión de la carga laboral.

En contraste, el estudio de López (2021) indicó que docentes con inteligencia emocional moderada pueden manejar mejor circunstancias estresantes, pero también son más conscientes de las deficiencias organizativas. Nuestros resultados apoyan esto con una correlación moderada negativa ( $r = -0.38$ ,  $p < 0.05$ ) entre atención emocional y organización del trabajo, fortaleciendo nuestra interpretación sobre cómo una alta atención emocional puede aumentar la percepción de factores estresantes en el entorno laboral.

Ortiz (2017), sin embargo, no encontró correlación significativa entre inteligencia emocional y riesgos psicosociales en un contexto universitario específico ( $r = -0.12$ ,  $p > 0.05$ ). Esta discrepancia puede deberse a diferencias culturales y organizacionales entre contextos, sugiriendo que la interacción entre enfoque emocional y dinámicas de trabajo varía según el entorno.

Fernández y Cabello (2021) no hallaron correlación negativa entre alta atención emocional y eficacia organizacional ( $r = -0.15$ ,  $p > 0.05$ ), posiblemente debido a

diferencias metodológicas o características de la muestra. Esto resalta la necesidad de considerar tales variables al interpretar los resultados.

En resumen, nuestros resultados indican que una alta atención emocional puede hacer a los docentes más sensibles a factores organizacionales adversos, impactando su percepción de la organización del trabajo. Esta interpretación es congruente con la teoría de inteligencia emocional, que sugiere que una mayor conciencia emocional puede incrementar la percepción de estresores en el entorno laboral.

En términos de la correlación entre riesgos psicosociales y antigüedad, nuestro estudio coincide con investigaciones previas que sugieren una relación significativa entre estas variables. Rondón (2019) reportó que empleados con mayor antigüedad tienden a percibir más críticamente la organización del trabajo debido a su experiencia acumulada. Nuestros hallazgos respaldan esto con una correlación negativa significativa ( $r = -0.45$ ), reforzando la idea de que la experiencia puede aumentar la percepción de deficiencias organizacionales.

Martínez y Pérez (2019) encontraron una correlación similar entre antigüedad y percepción reducida de margen de acción y control ( $r = -0.276$ ,  $p = 0.033$ ). Nuestro estudio replica este hallazgo, sugiriendo que la experiencia prolongada puede llevar a los docentes a percibir menos autonomía y control en sus actividades laborales, reflejando dinámicas organizacionales y estructuras de poder consistentes en instituciones educativas.

Galarza y Navas (2022) identificaron riesgos psicosociales como sobrecarga de trabajo y falta de apoyo institucional, similares a los encontrados en nuestro estudio. La correlación negativa significativa en nuestro trabajo sugiere que una alta atención emocional puede mitigar estos riesgos, mejorando la percepción de la organización del trabajo y el bienestar de los docentes.

Sinisterra Llorens (2021) concluyó que una alta inteligencia emocional puede mitigar efectos negativos de riesgos psicosociales en el entorno laboral, aunque nuestros resultados sugieren que no todas las dimensiones de la inteligencia emocional están igualmente relacionadas con la reducción de riesgos psicosociales, posiblemente debido a diferencias contextuales y de muestra.

En cuanto a los objetivos específicos, concluimos que los docentes presentan niveles variados de atención emocional, con un 13.3% demostrando altos niveles, un 30% niveles medios y un 56.7% niveles bajos. Esto sugiere que muchos docentes podrían beneficiarse de mayor atención a sus emociones para mejorar la gestión emocional y la interacción interpersonal. En relación a la percepción de la organización del trabajo, encontramos que niveles bajos de atención emocional se asocian con una percepción negativa sobre la organización del trabajo, indicando una mayor sensibilidad a factores estresantes laborales.

Finalmente, docentes con mayor antigüedad tienden a percibir de manera más crítica su margen de acción y control, exacerbado por niveles de atención emocional. La atención emocional parece amplificar la sensibilidad a

riesgos psicosociales independientemente de la antigüedad.

En resumen, esta investigación profundiza en cómo la inteligencia emocional afecta la percepción de riesgos psicosociales en educación, con implicaciones para intervenciones destinadas a mejorar bienestar emocional y organizacional de los docentes. Se recomienda investigaciones futuras que exploren estas relaciones en diferentes contextos y muestras más amplias para validar y expandir estos resultados.

Una limitación significativa fue la logística relacionada con la recolección de datos en Baños de Agua Santa, limitando la generalización de los hallazgos a un contexto más amplio. Además, la disponibilidad limitada de instituciones educativas participantes pudo haber impactado la diversidad y amplitud de las perspectivas recogidas en el estudio, afectando la variabilidad en percepciones sobre autonomía y control laboral en diferentes contextos educativos.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Andrade Torres, M. X. (2017). La inteligencia emocional, la resolución de conflictos en el aula y su relación con el desempeño del profesorado de la Universidad Central del Ecuador.
- Arteaga, D. C. P. (2020). Evaluación de la inteligencia emocional del personal docente y su relación con el rendimiento escolar de los niños de 7 y 9 años en la escuela de educación básica Simón Bolívar del Cantón Santa Rosa Ecuador. *Ciencia y Educación, 1*(9), 57-69.
- Escamilla, D. (s.f.). *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE HIDALGO*. Obtenido de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRE\\_S38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRE_S38.pdf)
- Fernández Berrocal, P., & Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional.
- Galarza Ayala, J. A., & Navas Salazar, G. S. (2022). *Riesgos psicosociales en docentes en Unidades Educativas en la ciudad de Ambato* (Bachelor's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica).
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32*(3), 173-182.
- García-Rubiano, M., Gómez-Rada, C. A., Aguilar-Bustamante, M. C., Fajardo-Castro, L. V., Manrique-Torres, A. M., Camargo-Escobar, Í. M., ... & Rodríguez-Ilera, K. (2023). Actualizaciones en psicología organizacional II.
- Giménez Lozano, J. M., & Morales Rodríguez, F. M. (2019). Relación entre las creencias de autoeficacia y los niveles de inteligencia emocional en docentes universitarios.
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista cubana de medicina general integral, 37*(3).
- Larios, A. M. R., Rascón, M. G. U., & Aréchiga, B. L. ESTUDIO COMPARATIVO DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA DOCENCIA. *INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS SOCIALES CON ENFOQUE EN LA GOBERNANZA, COMPETITIVIDAD, EMPRENDEDURISMO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL*.
- Leonardo, Z. V. L. (2020). Uso de la Tecnología de la Información y Comunicación en educación virtual y su correlación con la Inteligencia Emocional de docentes en el Ecuador en contexto COVID-19. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação, (40)*, 31-44.

- Lima Choque, V. (2018). *Validación de la teoría de la motivación humana (jerarquía de las necesidades) de Abraham Maslow en los habitantes de la ciudad de el alto* (Doctoral dissertation).
- Lluís, J., & Navarro, M. (2006). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Martinez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2015). Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral. *Salud univorte*, 542- 560.
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 45-55.
- Montalvo Moncayo, É. K. (2016). Riesgos Psicosociales (ISTAS-21) e inteligencia emocional en profesores a tiempo completo de una Universidad De La Ciudad De Quito.
- Mosquera, R., Castrillón, O. D., & Parra, L. (2018). Predicción de riesgos psicosociales en docentes de colegios públicos colombianos utilizando técnicas de Inteligencia Artificial. *Información tecnológica*, 29(4), 267-280.
- Ordóñez Ponce, A. S., & Gutiérrez Martínez, M. J. (2023). *Movilidad humana y salud mental en jóvenes adultos de la Fundación Jóvenes para el Futuro* (Bachelor's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica).
- Ortiz Doncel, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia), 2016. *Carta Comunitaria*, 25(144), 82–91.  
<https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>
- Pérez, E. A. F., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 184-190.
- Pérez, Y. M. (2022). Origen y evolución de la educación emocional. *Alternancia-Revista de Educación e Investigación*, 4(6), 35-47.
- Puertas Molero, P., Ubago Jiménez, J. L., Moreno Arrebola, R., Padial Ruz, R., Martínez Martínez, M. A., & González Valero, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17.
- Roa-Cárdenas, F. L., & González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, (86), 193-210.
- Rodríguez, E. S., Sánchez, J., Dorado, H. A., & Alvarado, J. M. R. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista*

- Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. *Imaginación, conocimiento y personalidad*, 9(3), 185-211.
- Sanchez Urgiles, G. J., & Muñoz Días, J. N. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios. Riobamba, 2022* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).
- Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108.
- Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 7-26.
- Sinisterra Llorens, L. (2021). La relación entre inteligencia emocional y riesgos psicosociales en el trabajo: Un estudio sobre la percepción de los responsables de RRHH, PRL y CEOs.
- Soro, P. M. B., & Manzano, E. S. (2001). *Estrategias metacognitivas y de aprendizaje: estudio empírico sobre el efecto de la aplicación de un programa metacognitivo, y el dominio de las estrategias de aprendizaje en estudiantes de ESO, BUP y Universidad* (pp. 65-152).
- Tacca Huamán, D. R., Tacca Huamán, A. L., & Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).
- Trabajo, M. D. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Quito, Ecuador*.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74.
- Universidad Complutense de Madrid.
- Vahos, L. E. G., Muñoz, L. E. M., & Londoño-Vásquez, D. A. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, 17(02), 118-131.
- Valencia, M. T. F. (2023). La inteligencia emocional en la práctica pedagógica. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1246-1260.
- Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119.
- Veloso-Besio, C., Peñaloza-Díaz, G., Gallardo-Peralta, L., Cuadra-Peralta, A., Roa, M. C., Santis, C. C., ... & Bautista, J. V. (2023). ESTUDIO PSICOMÉTRICO DE VALIDACIÓN DEL

INSTRUMENTO DE  
INTELIGENCIA EMOCIONAL,  
TMMS-24: COMPARACIÓN  
DEL MODELO BIFACTORIAL  
Y MODELO DE SEGUNDO  
ORDEN. *Interciencia*, 48(4), 204-  
211.

Zambrano Jordán, R. M. (2013). *Factores psicosociales y la salud laboral en operadores de máquinas inyectoras de botas de PVC del área de calzado plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial. Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental. Dirección de Posgrado

## **6. AGRADECIMIENTOS.**

Agradecemos a Dios por brindarnos la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para completar este importante paso en nuestra formación académica y profesional. Su guía y apoyo han sido fundamentales para superar cada desafío y alcanzar este logro. A la Universidad Indoamérica, expresamos nuestro más sincero agradecimiento por proporcionarnos un ambiente educativo de excelencia, donde hemos podido desarrollar nuestras habilidades y conocimientos. A los docentes de la Universidad Indoamérica, les agradecemos por su dedicación y experiencia, que han contribuido significativamente a nuestro crecimiento académico. Especialmente, queremos agradecer al Ps. José Acuña. Msc. tutor de esta tesis, cuya guía y asesoramiento han sido invaluable. Su conocimiento, paciencia y constante motivación nos han impulsado a mejorar y perfeccionar cada aspecto de este trabajo. También deseamos agradecer al Mg. Fernando Villacreses, rector de la Unidad Educativa Baños, por su apertura y disposición para permitir la realización de esta investigación en su institución. Asimismo, agradecemos profundamente al cuerpo docente de la Unidad Educativa Baños, por su colaboración y participación en este proyecto. Su profesionalismo y disposición para contribuir al avance del conocimiento han sido inspiradores. A todos aquellos que han contribuido al logro de este objetivo, nuestro más sincero agradecimiento.

*Gabriela Bonilla & José Mendoza*



## **7. DEDICATORIA.**

Dedico esta tesis a Dios, por ser la luz que guía mi camino y por darme la fortaleza necesaria para superar cada desafío. A la Virgen del Rosario de Agua Santa, por su manto de amor y protección que me ha acompañado en cada paso de este arduo recorrido.

A mi papá, Xavier Bonilla Freire, y mi mamá, Rocio Ramos Ojeda, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido el pilar fundamental en mi vida. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mi hermanita, Ángeles Bonilla Ramos, por ser mi fuente de alegría y motivación diaria. Tu inocencia y cariño me inspiran a seguir adelante cada día.

A mis abuelitos, Julio Ramos y Rosa Ojeda, su sabiduría y consejos han sido una guía invaluable en este proceso.

A mi tía, Rosita Ramos, por su comprensión y cariño incondicional, siempre dispuesta a ofrecer una palabra de aliento. A mi tío, Germán Bonilla, por su constante apoyo y confianza en mis capacidades. Sus palabras de ánimo y su fe en mí han sido un estímulo constante para no rendirme.

A mis bisabuelos, Floresmilo Ojeda y Purificación Paredes, cuyo legado de amor y trabajo duro sigue vivo en mi corazón. Su ejemplo de vida me ha enseñado la importancia de la dedicación y la integridad.

A todos ustedes, mi profunda gratitud y amor eterno. Sin su respaldo y confianza, este logro no habría sido posible. Gracias por ser mi fortaleza y mi inspiración. Este triunfo también es suyo.

*Gabriela Bonilla Ramos*

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, cuya guía y fortaleza han sido el pilar fundamental en mi camino académico y personal. A mi padre, José Mendoza Govea, por su constante apoyo, sabiduría y ejemplo de integridad y dedicación. A mi madre, Melva Altamirano Gómez, por su amor incondicional, sacrificios y por ser una fuente inagotable de inspiración y fortaleza.

A mis hermanos, Adriana y Elías Mendoza, quienes con su apoyo y compañía han sido un aliento constante en cada etapa de este proceso. A mi prima Tania Loaiza y su esposo Marco Llerena, por su cariño, comprensión y respaldo incondicional. A mi primo Omar Altamirano y su esposa Daniela Fernández, por su apoyo y palabras de aliento que me han motivado a seguir adelante.

Cada uno de ustedes ha contribuido de manera significativa a la culminación de este proyecto. Su amor, apoyo y confianza en mis capacidades me han impulsado a alcanzar este importante logro. Les agradezco profundamente por estar siempre presentes, por creer en mí y por ser una fuente constante de inspiración. Esta tesis es un reflejo del esfuerzo conjunto y del cariño que nos une. Con gratitud y cariño, les dedico este logro, consciente de que, sin su apoyo, esta meta no habría sido posible.

*José Mendoza Altamirano*

## **8. ANEXOS.**

<https://drive.google.com/drive/folders/1LfK60k8LJL2Rpd02GxW3Xr5f8YQz8YmU?usp=sharing>